

BEVEGELSESGLEDE I BARNEHAGEN

TILRETTELEGGING OG SAMARBEID

Oda Fagerbekk
Kandidatnummer: 6026

Bacheloroppgave
Emnekode: BHBAC3950

Trondheim, Mai 2018
Fordypning: Ledelse i en lærende barnehage

Bacheloroppgaven er et selvstendig studentarbeid gjennomført ved Dronning Mauds Minne Høgskole for Barnehagelærerutdanning og er godkjent som en del av barnehagelærerutdanningen. Under utarbeidelse av oppgaven har studenten fått veiledning ved DMMH.



DronningMaudsMinne
HØGSKOLE FOR BARNEHAGELÆRERUTDANNING

INNHALDSFORTEGNELSE

1.0 INNLEDNING	3
1.1 Oppgavens oppbygning.....	4
2.0 TEORI	4
2.1 Bevegelsesglede	4
2.2 Voksenrollen i bevegelsesleken	5
2.3 Samarbeid i personalet	6
2.4 Tilrettelegging	7
2.5 Lederrollen – motivasjon, endring og veiledning	7
3.0 METODE	10
3.1 Hva er metode?	10
3.2 Valg av metode – intervju	10
3.3 Utvalg av barnehage og forarbeid	11
3.4 Gjennomføring av intervjuene	12
3.5 Analyse	13
3.6 Vurdering av metode	13
3.7 Etiske betraktninger	15
4.0 FUNN OG DRØFTING	15
4.1 Barn og bevegelsesglede	15
4.2 Samarbeid – å spille på hverandre i personalgruppa	17
4.3 Endring av bevegelsespraksis.....	20
4.4 Tilrettelegging av barnehagens rom	22
5.0 AVSLUTNING	24
6.0 REFERANSELISTE	26
7.0 VEDLEGG	28
7.1 Intervjuguide	28
7.2 Informasjonsskriv og samtykkeskjema.....	29

1.0 INNLEDNING

I Forskrift om rammeplan for barnehagen står det at vaner og handlingsmønstre tar form i tidlig alder. Gode vaner kan tegnes i barnehagen og vare livet ut. Ved revideringen av rammeplan 2017 var ordet *bevegelsesglede* for første gang nevnt; «Barnehagen skal legge til rette for at alle barn kan oppleve bevegelsesglede (...)» (Rammeplan, 2017, s.31).

Bevegelsesglede må kunne omtales som en slik god vane som gjerne må vare livet ut.

Barnehagen er en sentral aktør for å få barn til å bli glad i å bevege seg. Det å få økt kunnskap og forståelse for hva som skaper bevegelsesglede hos barn, er sentralt i dagens helsedebatt (Bjørgen, 2017).

Helsedirektoratet har utarbeidet anbefalinger for fysisk aktivitet som sier at barn bør være fysisk aktiv i minst 60 minutter hver dag. Aktivitetene bør være varierte og allsidige, og tilpasset barns utviklingsnivå. I tillegg bør de innebære moderat eller høy intensitet. Mer fysisk aktivitet gir mer robuste og friskere barn (Helsedirektoratet, 2016). Jeg mener at det ikke er selvsagt at disse 60 minuttene med fysisk aktivitet skjer i uteleken. Dermed mener jeg man bør legge til rette for bevegelse inne også, for å fylle anbefalingene til helsedirektoratet.

Jeg har valgt å skrive om bevegelsesglede i barnehagens innemiljø på bakgrunn av erfaringer jeg har gjort meg i praksis, hvor fysisk aktivitet i hovedsak har vært tillatt kun i uteområdet.

Dette er jeg uenig i og tenker at det nok er en grunn til at de aller fleste barn gjennom en dag i barnehagen trosser personalets forbud om å løpe inne. Ved å fremme og anerkjenne forskjellige sider ved barns kroppslighet i ulik grad, formidles det kulturelle og sosiale verdier om hva som er mer eller mindre akseptable former for kroppslighet i barnehagen (Moser, 2013). Jeg ønsker at det i større grad skal bli lagt til rette for, samt akseptabelt at kroppslighet og bevegelse kan foregå i barnehagens innemiljø også. Dette må personalet, med pedagogisk leder i spissen, ta ansvar for. Ulik bevegelsespraksis gir ulike betingelser for fysisk aktivitet, og da er de voksnes fokus viktig (Arnesen m.fl., 2010).

Med bakgrunn i valg av tema og fordypningsemne for oppgaven ble min problemstilling følgende:

«Hvordan kan pedagogisk leder i samarbeid med personalet legge til rette for barns bevegelsesglede i barnehagens innemiljø?»

1.1 Oppgavens oppbygning

Jeg har nå introdusert tema og problemstilling og skal videre gjøre rede for relevant teori. Jeg har valgt å starte med å beskrive bevegelsesglede og fokuset går videre over på voksenrollen, samarbeid, tilrettelegging og til slutt lederrollen oppi det hele. Deretter skal jeg beskrive oppgavens kvalitative metode, før jeg videre drøfter funn opp imot relevant teori. Avslutningsvis oppsummerer jeg oppgaven og svarer på problemstillingen med en konklusjon.

2.0 TEORI

Her vil jeg gjøre rede for teorien jeg har brukt i mitt arbeid. Det er mange forhold som er av betydning når man skal skape gode forutsetninger for at barna skal oppnå bevegelsesglede i barnehagen (Arnesen m.fl., 2010).

2.1 Bevegelsesglede

«Husker du da du var barn, da du hadde masse tid til å leke, hoppe, løpe og klatre med vennene dine? Og den eneste grunnen til at du gjorde det, var at det var så innmari gøy?!» (Arnesen, Guldbrandsen, Gundersen & Hovden, 2010, s.15). På denne måten beskriver Arnesen m.fl. følelsen av bevegelsesglede.

Ved at barna i tidlig alder lærer å bli glad i å bevege seg, vil de få et godt utgangspunkt for resten av livet, samtidig som de vinner en god helsegevinst (Arnesen m.fl., 2010). Arnesen m.fl. (2010) påstår at alle barn er glade i å bevege seg, og at vi må forsøke å ta vare på denne gleden. Her vil individuelle forskjeller være en faktor. Noen barn er i fysisk aktivitet fra morgen til kveld, og deres bevegelsesglede er synlig og selvfølgelig. Andre barn kan finne glede i det man kan gjøre mens man sitter i ro, og føle seg utilpass i situasjoner med mye aktivitet. Da handler det om å se hvert enkelt barn, og sørge for at mulighetene og variasjonen er stor nok til at alle kan finne en bevegelsesform som passer seg.

Mange hevder at barn skaper de fysiske utfordringene de selv trenger, og at den motoriske utviklingen skjer naturlig gjennom den daglige leken. Dette er en side av saken. En annen er at de voksne må forstå hvor sentralt det er å være en god rollemodell og begeistringssmitter, og her påhviler det pedagogisk leder et særskilt ansvar (Arnesen m.fl., 2010).

2.2 Voksenrollen i bevegelsesleken

Som pedagogisk leder har man et ansvar for å være en god rollemodell - en *begeistringssmitter*. En begeistringssmitter beskrives som en trygg og omsorgsfull voksenperson som evner å være til stede med hele seg. Det er en person som man kan se elsker jobben sin og som er engasjert sammen med barna, og som alltid har barn rundt seg. En begeistringssmitter har en genuin innlevelse i aktivitetene og har gode forutsetninger for å motivere barn og voksne på en positiv måte, fordi han opptrer ekte og engasjert. En slik person evner å finne balansen mellom egeninteresser, samt å engasjere seg i det andre barn og voksne brenner for. Det å være begeistringssmitter er av stor betydning for barnas mulighet til å oppleve bevegelsesglede. Ved å være oppriktig interessert i barna og være lydhør for barns forslag, vil leken ofte få en aktiv form. Barn elsker å være sammen med voksne som blir med på all slags type lek (Arnesen m.fl., 2010). I Rammeplanen står det at personalet skal være aktive og tilstedeværende, samt både støtte og utfordre barna til variert kroppslig lek og anerkjenne barnets mestring (2017). Begeistringssmitte er et ord som gjerne kan diskuteres i forbindelse med endring av bevegelsespraksis. Bevegelsespraksis handler om hvilket aktivitetstilbud hver enkelt barnehage tilbyr sine barn (Arnesen m.fl., 2010). Pedagogisk leder spiller da en viktig rolle som motivasjonsfaktor for resten av personalgruppa i for eksempel endringsarbeid av denne bevegelsespraksisen.

De voksne i barnehagen er viktige rollemodeller som barna ser opp til, og det er de voksne som påvirker barnas hverdag i barnehagen. Dette er et ansvar som innebærer å finne balansen mellom å motivere og det å gi barna nok tid til å selv utfordre seg selv og dermed utvikle seg. Via organiserte aktiviteter får barna nye impulser og da er det viktig at de får tid og rom for fri utfoldelse også. Ofte vil barna da ta igjen regler og leker de har lært av de voksne, men gjerne med en ny vri (Arnesen m.fl., 2010).

Arnesen m.fl. (2010) skriver om hvordan alle som har jobbet i barnehage sikkert har opplevd å roe ned en aktiv, men god lek. Med mange barn å ta hensyn til kan det ofte hende at de voksne sier at barna må vente til de kommer ut med den aktive leken. De fysiske rammene preger oss, og vi kan ubevisst velge å se begrensninger i stedet for muligheter. Da er det viktig at vi utfordrer oss selv til å se nye muligheter. Som pedagogisk leder blir det viktig å ta initiativ til refleksjon og diskusjon i personalgruppa om hvilket syn man har på aktiv lek inne. Tradisjonelt sett har det ikke vært så vanlig å legge til rette for aktiv og motorisk lek i barnehagens innemiljø. Det er viktig å huske at man også inne kan klatre, kripe, hoppe og balansere, og at man ikke trenger større plass enn en avdeling vanligvis rommer. Hvis en

voksen er med i slik lek kan den sette rammer som gjør at leken ikke går helt ut av kontroll. Inne på avdelingen kan man rydde til side stoler og bord for å utnytte seg av gulvplassen. Her kan det være en fordel å dele opp barnegruppa slik at det ikke er så mange barn på ett sted.

2.3 Samarbeid i personalet

Når man ønsker å jobbe målrettet mot aktivitet og bevegelse vil det lønne seg å danne seg et bilde av dagens bevegelsespraksis. Deretter må man sammen finne ut hvor man vil, og bli enige om tiltak for å komme seg dit, gjerne i et personalmøte (Arnesen m.fl., 2010). Ansvar for å få til dette ligger hos pedagogisk leder. Gotvassli (2013) beskriver at planlagt endring tar utgangspunkt i opplevd press om endring. Det kan være ytre press fra omgivelsene, internt press fra det indre miljøet, eller det kan være indre press fra individet selv. Ved de fleste endringsarbeid er det en blanding av disse pressfaktorene. Endringsarbeid handler om å arbeide systematisk med omstilling. Gotvassli (2013) beskriver en modell for planlagt endring som består av 4 faser. Den første er *diagnose* og handler om å kartlegge nå-situasjonen og erkjenne behov for endring. Den andre fasen går på *løsning*, hvor man må beskrive ønsket framtid, og en tiltaksplan for å komme dit. Tredje fase handler om *gjennomføring* av de planlagte tiltakene, og den fjerde om *evaluering* av om tiltakene virket som planlagt, samt stabilisering av den nye tilstanden. Jacobsen og Thorsvik (2013) sier at planlagt endring ofte er forankret i en idè om hvordan ting kan gjøres bedre, og disse idèene utvikles når man forsøker å finne ut hvorfor organisasjonen ikke fungerer slik som forventet.

For å endre en praksis, som for eksempel bevegelsespraksis, er det en viktig forutsetning at pedagogisk leder involverer hele personalgruppen i endringsprosessen. Dette innebærer at alle i personalet må kjenne til og forstå hvorfor man ønsker endret praksis. Alle må da få mulighet til å komme med forslag og disse må tas på alvor. Tid til å diskutere og vurdering av forslagene er en forutsetning, og ved enighet skal målene komme frem av barnehagens planer. Dette vil gi den enkelte medarbeider eierskap til arbeidet mot ny bevegelsespraksis (Arnesen m.fl., 2010).

Effektiv endringsledelse handler om at pedagogisk leder må «gå foran» som et godt eksempel. Som leder må man stå fram som en positiv drivkraft, og arbeidet må være basert på en visjon om endring. Det er også viktig å skape motivasjon og eierforhold til prosessen gjennom å la medarbeidere delta i kartleggingsfasen. Man kan starte med små endringer, og en trinnvis holdning til endring kan være lønt. Endringsprosesser krever ledelse som styrer struktur og

fremdrift med hensyn til sine medarbeidere. Det er også viktig at det blir satt av tid og ressurser til å opprettholde trykket i endringsprosessen (Gotvassli, 2013).

2.4 Tilrettelegging

Arnesen m.fl. (2010) påstår at man ikke kan planlegge bevegelsesglede, men at det er av svært stor betydning å legge til rette for det. Romutforming er da en faktor som spiller en viktig rolle. En kan selv se for seg forskjellen i barns bevegelsesformer og aktivitetsvalg når de kommer inn i et åpent rom med masse plass kontra å komme inn i ei trang avdeling full av møbler og leker. Det første inviterer til barns bevegelse, mens det andre inviterer til mer stillesittende aktiviteter. Men muligheten til å oppleve bevegelsesglede ligger i enda større grad i de voksnes hender mener de, og sikter da til holdninger og vilje. «Barn ser muligheter, ikke minst hvis de i tillegg har voksne rundt seg som oppmuntrer ideer og ser kreative løsninger som kan være med på å utvikle leken» (Arnesen m.fl., 2010, s.26).

Det er viktig at pedagogisk leder skaper bevissthet i personalgruppa om tilrettelegging av barnehagens rom. Barn har ulike personlige forutsetninger, erfaringer og ferdigheter og ser derfor ulike muligheter i rom og miljøer. Noen barn ser utallige bevegelsesmuligheter når de ser en ball, mens andre syns ikke den samme ballen inspirerer til aktivitet i det hele tatt. Med bakgrunn i dette må de voksne, som tilretteleggere, ikke ha et bestemt syn på hva barna skal gripe i tilretteleggingen. Barna kan heller være med på å forme aktiviteten selv. Ved god tilrettelegging får barna felles opplevelser og erfaringer med aktiviteter og leker som gir dem et godt utgangspunkt for å igjen se nye muligheter for bevegelse i sin egen kreative lek. Variasjon i aktivitetene gir bedre forutsetning for å få med alle barna (Arnesen m.fl., 2010).

«Fordi man mener barn har det i seg å være i bevegelse, kan fagområdet bli for lite konkret beskrevet i årsplanen» (Arnesen m.fl., 2010, s.147). Et godt utgangspunkt for å bli mer bevisst i arbeidet med fagområdet kropp, bevegelse og helse vil være at pedagogisk leder trekker med seg personalgruppa i utarbeidelsen av konkrete planer som tydeliggjør aktivitet og bevegelse: en aktivitetsplan, en periodeplan og en ukeplan. Målet med slike planer er å sikre god balanse mellom variasjon og repetisjon gjennom året (Arnesen m.fl., 2010).

2.5 Lederrollen – motivasjon, endring og veiledning

Nakling og Vavik (2010) beskriver rollen som mellomleder. Posisjonen som mellomleder er mellom øverste leder og de du er satt til å lede. Det å være i en slik posisjon beskrives ofte som ubehagelig, og kan indikere det å være i en klemme. Nakling og Vavik mener at denne posisjonen også kan sees på som en fordel. De betegner det å være imellom som det å ikke

lede alene. I barnehagen består lederteamet av pedagogiske ledere, som er mellomledere, og en styrer. I dette lederteamet tar du ikke avgjørelser alene, og her kan du hente støtte ved behov. Som mellomleder står du mellom dine ansatte og din leder, og oppgaven blir å bygge tillit begge veier i organisasjonen. Man må skape en fellesskapsfølelse.

Gotvassli (2013) skriver at en viktig del av arbeidet med personalledelse er å motivere og inspirere medarbeidere, og at dette er en av de vanskeligste oppgavene man står overfor som leder. Motivasjon defineres som drivkraften bak en viljebestemt handling. Når man som pedagogisk leder skal jobbe med å utvikle hver enkelt medarbeider blir det viktig å skape motiverte medarbeidere. I tillegg til å lede en pedagogisk virksomhet må lederen kunne stå fram med tanker, ideer og visjoner, og vise vei for sine medarbeidere (Gotvassli, 2013).

Den psykologiske kontrakten er et begrep som er sentralt i motivasjonsteorien. Det vil si at man som leder må få tak i de følelsesmessige drivkreftene i sine medarbeidere. En psykologisk kontrakt innebærer at barnehagen viser forståelse for de ansattes personlige og sosiale behov og bygger opp forventninger om at disse behovene skal tilfredsstilles. Til gjengjeld forventer barnehagen at de ansatte skal være lojale, motiverte og flittige. Ved å få viktige følelsesmessige behov tilfredsstilt gjennom aktiv medvirkning i barnehagen, blir de ansatte til en viss grad moralsk engasjert i barnehagens arbeid. Da kan barnehagen på sin side forvente lojalitet mot, forpliktelser overfor og identifisering med barnehagens mål (Gotvassli, 2013). Herzberg omtaler *motivasjonsfaktorer*. Dette er faktorer som skaper tilfredshet og gir økt motivasjon i arbeidet. Slike motivasjonsfaktorer kan være følelsen av å få arbeidet gjort, få anerkjennelse og få ansvar i arbeidet. Herzberg påstår at den eneste måten å få en medarbeider motivert på, er å delegere arbeid som er utfordrende og innebærer ansvar (Gotvassli, 2013).

I dag kan man se på barnehagen som en kunnskapsbedrift som organiserer, utvikler, vedlikeholder og fornyer kompetanse. Ledelsen i en slik organisasjon har ansvar for å koordinere arbeidet med å bygge kompetanse. Når det handler om kompetanseutvikling for den enkelte medarbeider må hen få mulighet til gradvis utvikling ved å få utfordringer som samsvarer med kompetansen hen har (Gotvassli, 2013). Csikszentmihalyi (1985) omtaler balansen mellom de utfordringene man får og den kompetansen en har som en følelse av "flyt" i jobben. Dette innebærer en sterk indre motivasjon. Han mener at flyt er en tilstand mellom angst og kjedsomhet. Som leder må man ikke gi så store utfordringer at medarbeiderne blir engstelig for å ikke ha tilstrekkelig kompetanse, og heller ikke gi de så enkle oppgaver at de ikke innebærer noen form for utfordring. Oppgavene en som leder gir

må altså være godt tilpasset den kompetansen som hver enkelt medarbeider har (Lillemyr, 2007).

En pedagogisk leder har ansvar for å dra i gang prosesser som fremmer bevissthet om pedagogisk grunnsyn. Da kan man snakke om syn på barn, oppdragelse, lek, læring og samarbeid, samt reflektere over verdier og normer som personalet vil enes om. For å få til dette må lederen se på både sine egne og medarbeidernes handlingsvalg, og få en oppfatning om hva som kjennetegner kvalitet i pedagogisk arbeid. Pedagogisk leder må skape forutsetninger for at personalet utvikler en felles forståelse av viktige begreper som er knyttet til pedagogisk praksis, og videre sette dette som en standard for måten personalet arbeider på. En pedagogs syn på sine medmennesker kommer til uttrykk ved måten han leder på. Hvis en har tro på sine medarbeidere og ser at de ønsker ansvar og er etisk bevisste, kan man gi de handlefrihet og ansvar og videre vil man være åpen for innspill de ønsker å bidra med (Meyer, 2005).

For å lede personalet i retning av læring og utvikling mot en lærende barnehage kan pedagogisk leder ta i bruk flere verktøy. Veiledning er et eksempel på et slikt verktøy, og i rammeplanen står det at en av de pedagogiske oppgavene en har som pedagogisk leder er å veilede (2017). Å skape en organisasjonskultur som er preget av undring, nysgjerrighet og interesse, altså en undringskultur, kan være et viktig bidrag når man skal drive veiledning. Å ta i bruk veiledning kan være smart for å bidra til læring og økt bevissthet om egen praksis, når man jobber mot å bli en lærende barnehage. Gjennom refleksjon sammen med en veileder kan man bli bevisst egne ressurser og muligheter, og dermed bli i stand til å ta i bruk kunnskapen på nye og andre måter. Veiledning kan brukes til å utvikle personalets samlede kompetanse (Mørreaunet, 2014). En produktiv ledelse er opptatt av å skape undring og refleksjon og er ikke ute etter bestemte svar (Gotvassli, 2013). Det er også gjennom veiledning viktig å skape en produktiv undringskultur og ikke en fasitkultur. Med en undringskultur, og gode ledelses- og veiledningsstrategier som bygger på erfaring, kunnskap og improvisasjon, bidrar det til en barnehage med læring, endring og utvikling i fokus (Mørreaunet, 2014). I en slik kultur er de ansatte motiverte til å ta i bruk kritisk refleksjon og kunnskapsdeling (Gotvassli & Skogen, 2014).

3.0 METODE

3.1 Hva er metode?

Dalland (2017) skriver at ulike metoder får fram ny kunnskap og gir mulighet til å etterprøve en påstands gyldighet eller holdbarhet. Metoden er det som forteller oss hvordan vi kan ta fatt for å finne fram til ny kunnskap. Det vil si at metode er det redskapet man tar i bruk i møte med en problemstilling, og hjelper oss med å samle den informasjonen vi trenger. Når man velger metode for finne svar på en problemstilling, velger man den metoden som ser ut til å egne seg best (Dalland, 2017). For å velge metode må man vite hvilke krav som stilles til bruken av den, og hva som karakteriserer de ulike metodene.

«Å bruke en metode, av det greske *methodos*, betyr å følge en bestemt vei mot et mål» (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2016, s.25). Samfunnsvitenskapelig metode handler om hvordan vi kan gå frem for å få informasjon om den sosiale virkeligheten, hvordan denne informasjonen skal analyseres og hva den forteller oss om samfunnsmessige forhold. Dette er en del av det som kalles empirisk forskning, og dreier seg om å samle inn, analysere og tolke data. Metodenes kjennetegn er systematikk, grundighet og åpenhet (Johannessen m.fl., 2016).

I samfunnsvitenskapelig metode kan man skille mellom kvantitative og kvalitative metoder. Disse metodene gir på hver sin måte bedre innsikt og forståelse av det samfunnet vi er en del av, og hvordan menneskene, gruppene og institusjonene i samfunnet handler og samhandler. Mens kvantitative metoder har fokus på forklaring har kvalitative fokus på forståelse. Kvantitative metoder gir målbare data, mens de kvalitative metodene fanger opp mening og opplevelse (Dalland, 2017). Ved en kvantitativ tilnærming kan man kartlegge utbredelse ved å telle fenomener. De kvalitative metodene sier noe om kvalitet eller spesielle kjennetegn ved det fenomenet som forskes på. Det vil være hensiktsmessig å bruke kvalitativ metode når en skal undersøke et fenomen som man ikke kjenner så godt, men ønsker å få en mer fylldig forståelse for (Johannessen m.fl., 2016).

3.2 Valg av metode – intervju

Jeg valgte å bruke kvalitativt intervju som metode. Det kvalitative forskningsintervjuet har som hensikt å få tak i informantens beskrivelse av erfaringer og synspunkter (Dalland, 2017). «Kvale og Brinkmann (2009) karakteriserer det kvalitative forskningsintervjuet som en samtale med en struktur og et formål, og egner seg når vi ønsker å studere meninger, holdninger og erfaringer» (Johannessen m.fl., 2016, s. 145). Intervjuer gir oss fylldige og detaljerte beskrivelser av fenomenet vi studerer. Intervjuet er en strukturert samtale, der

intervjueren stiller spørsmål og følger opp svar fra informanten, hvor formålet er å forstå fenomenet som undersøkes. Dette resulterer gjerne i en dialog, mer enn rene spørsmål og svar. Dataene som innhentes registreres ofte på lydbånd, samt at den som intervjuer tar notater av konteksten.

«Vi bruker èn-til-èn-intervjuer når vi ønsker fyldige og detaljerte beskrivelser av informanternes forståelse, følelser, erfaringer, oppfatninger, meninger, holdninger og refleksjoner knyttet til et fenomen» (Johannessen m.fl., 2016, s. 146). Gjennom to en-til-en-intervju fikk jeg god dybde på intervjuet og fikk høre hvordan begge informantene jobbet med fokusområdet, gjennom å få tak i meninger, holdninger og erfaringer slik som teorien over beskriver. I intervjuet fikk jeg mange eksempler på hvordan de praktiserte, og hva de opplevde som utfordrende rundt fenomenet. Jeg så denne metoden som best egnet da det jeg var ute etter å oppnå forståelse ved å gå i dybden ved å få eksemplifisert erfaring.

3.3 Utvalg av barnehage og forarbeid

Ved kvalitative metoder henvender man seg ofte til personer som en på forhånd mener har noe spesielt å bidra med til undersøkelsen. Det kalles et *strategisk* utvalg (Johannessen m.fl., 2016). Da jeg skulle velge ut barnehage og informanter gjorde jeg et strategisk utvalg ved å velge en barnehage jeg visste arbeidet med området jeg valgte å undersøke. Det strategiske utvalget gjorde at jeg fikk informanter som hadde klare tanker og erfaringer med bevegelsesglede og hadde stor interesse av å formidle hvordan de arbeidet. Informantene innad i barnehagen var tilfeldige og jeg intervjuet de to som hadde tid den dagen jeg ble bedt om å komme.

Før jeg dro ut i barnehagen for å innhente data, utarbeidet jeg en intervjuguide. Intervjuguiden besto av ulike spørsmål med påfølgende tilleggsspørsmål for å få et mer utfyllende svar (se vedlegg 1). Denne ble brukt som et hjelpemiddel i intervjuet. Jeg valgte å ikke sende intervjuguiden på forhånd med ønske om mest mulig ærlige og spontane svar. Jeg ønsket å høre hvordan de gjorde det, og ikke få gjennomtenkte definisjoner på hvordan man *kan* gjøre det. Dalland skriver at med åpne intervjusituasjoner får man levende og spontane svar (2017). På forhånd sendte jeg et informasjonsskriv/samtykkeskjema, som inneholdt informasjon om meg, litt om utdanningen min, problemstillingen og litt om hvordan og hva jeg skulle bruke informasjonen til. Jeg informerte også om at jeg ønsket å bruke lydopptaker og informerte deretter om anonymitet og taushetsplikt rundt dette.

Før intervjuet fant sted, leste jeg meg opp på hvordan jeg på best mulig måte kunne være forberedt til intervjuet. Deriblant brukte jeg Dallands sjekklister for hva man bør klargjøre innledningsvis i intervjuet (2017). Dette var punkter som var med på å sette stemningen og situasjonen under intervjuet og gjøre forholdene best mulig tilrettelagt for intervjuet. Dette gjorde meg bedre forberedt til å bare følge samtalen slik den ble, og brukte oppfølgingsspørsmål som jeg måtte lure på underveis.

3.4 Gjennomføring av intervjuene

Jeg valgte å intervju to informanter i samme barnehage. En styrer og en pedagogisk leder. Siden jeg tidligere har jobbet litt i barnehagen visste jeg en del om hvordan de jobbet med temaet før jeg kom. Dette førte til at jeg stilte ekstra oppfølgingsspørsmål underveis i samtalen, for å nå enda dypere. Jeg vil si at intervjuene mine tok form som *semistrukturerte*. Jeg hadde en intervjuguide som overordnet, men spørsmålenes rekkefølge varierte. Vi bevegde oss litt fram og tilbake i guiden, og jeg sikret at vi var innom alle spørsmålene til slutt. Med åpne spørsmål og oppfølgingsspørsmål fikk vi en god flyt på samtalen og informantene fikk svart med egne ord (Johannessen mfl., 2016). Intervjuguiden var oppbygd slik at de første temaene og spørsmålene skulle være lette å besvare. Videre jobbet vi oss litt fram og tilbake i tema og spørsmål. Jeg så det som viktig å gi informantene god tid til å besvare spørsmål, noe som ofte førte til at de kom på nye punkter og tilleggsinformasjon. Dalland skriver at man ikke må være redd for pauser og at nye spørsmål ikke må komme for raskt (2017). Noen ganger stilte jeg spørsmålene for raskt etter siste svar. Da hadde informanten mer å fortelle, og vi snakket litt i munnen på hverandre. Men dette lærte jeg på utover i samtalen.

Informant 1 er styrer i barnehagen og er en mann med 17 års fartstid i yrket, derav 6 år som styrer. Jeg ankom barnehagen og fikk snakket litt løst med informanten. Når han var klar sa han «Ja, da ska du ha en halvtime med mæ?». I usikkerhet på hvor lang tid intervjuet skulle ta svarte jeg bare ja. Jeg startet med å vise til informasjonsskrivet jeg hadde sendt. Deretter fortalte jeg om bakgrunnen for at jeg hadde valgt barnehagens innemiljø og at jeg med henhold til fordypningen skulle ha et lederperspektiv. Det at jeg skulle ta opp lyd syntes informanten var kjekt. Intervjuet fikk fin flyt og informanten fortalte fritt og åpent om hvordan han arbeidet ut imot sitt personale.

Informant 2 er pedagogisk leder og er kvinne. Hun har jobbet som barnehagelærer 17 år og 6 år i den aktuelle barnehagen. Informant 2 kom inn på møterommet i det øyeblikket jeg var

ferdig med intervju 1. Jeg hadde på forhånd ikke fått vite hvilken pedagogisk leder jeg skulle intervju. Informanten kom inn i rommet med godt humør og spurte om jeg ville ha henne som informant. Det gode humøret gjorde meg lettet og gjorde at atmosfæren ble god for samtalen vi skulle ha. Jeg informerte om problemstilling på samme måte som det første intervjuet og presiserte at jeg var interessert i barnehagens innemiljø og at jeg ønsket eksempler i et lederperspektiv. Hun var svært interessert i temaet og hadde klare tanker om mange av spørsmålene. Vi snakket løst, og samtalen gikk gjennom mange av spørsmålene uten at jeg formelt leste de opp. Under dette intervjuet ble vi avbrutt flere ganger på grunn av at det skulle være møte inne på rommet etter intervjuet. Etter hvert avbrudd tok informanten opp tråden til der vi var i intervjuet og latet som ingen ting. Begge intervjuene varte i ca. 25 minutter hver.

3.5 Analyse

Analyse handler om å finne innholdet i intervjuet, altså hva intervjuet forteller oss (Dalland, 2017). Samme dag som jeg gjennomførte intervjuene startet jeg transkriberingen.

Transkribering er en vanlig bearbeidelse av intervju, der man skriver ned det som er sagt, ord for ord (Dalland, 2017). Jeg skrev intervjuet ned som replikker og skrev ned hvert eneste ord. Dette tok tid, men samtidig så jeg det som nyttig å ha samtalen i sin helhet for å senere kunne lese det, og se for meg akkurat hvordan vi snakket til hverandre, og fikk god oversikt over hvordan intervjusituasjonen foregikk. Med intervjuene i bakhodet skrev jeg en teoridel som kunne passe med funnene mine. Deretter kategoriserte jeg funnene mine inn under samme kategorier som i teoridelen, og her ble datastoffet mitt redusert og sammenskrevet. Dette for å få orden på hvilket funn jeg kunne knytte sammen med hvilken teori. Disse kategoriene sto i samsvar med hovedtemaene jeg hadde i intervjuguiden, samt noen tilleggstema. Dette står i likhet med det Dalland skriver om tematisering av intervjuer (2017). Til slutt skrev jeg ut både teori og datamateriale, og brukte disse sammen inn mot funn og drøftingskapittelet.

3.6 Vurdering av metode

Jeg synes at det å bruke kvalitative intervjuer var en god metode å bruke når jeg var ute etter å få fylldige beskrivelser av fenomenet. Med strategisk utvalgte informanter sikret jeg informanter som kunne gi meg nødvendige og hensiktsmessige data (Johannessen m.fl., 2016). Med en intervjuguide som satte visse rammer for hva intervjuet skulle handle om sikret jeg at jeg fikk svar på det jeg lurte på, men samtidig fikk jeg interessante svar som jeg kunne stille oppfølgingsspørsmål på. Ved å gjennomføre intervjuene med lydopptaker fikk jeg sikret

at jeg fikk med meg hvert eneste ord som ble sagt. I tillegg ga det en god flyt i samtalen som kanskje heller hadde blitt mer avventende med notering underveis.

I forskning er dataenes pålitelighet et grunnleggende spørsmål. På forskningsspråket omtales dette som *reliabilitet* og knyttes til nøyaktigheten av undersøkelsens data, hvilke data som brukes, måten de samles inn på og hvordan de bearbeides. Data som samles inn i en undersøkelse er ikke ensbetydende med virkeligheten, men representasjoner av den. Et annet sentralt spørsmål er da hvor godt data representerer fenomenet. Begrepet *validitet* betyr *gyldighet* (Johannessen m.fl., 2016). «Det som måles, må ha relevans og være gyldig for det problemet som undersøkes» (Dalland, 2017, s. 40). Det vil da si at mine data måtte ha relevans for problemstillingen som jeg skulle besvare. Det at jeg gjorde et strategisk utvalg av informanter med bakgrunn i at jeg visste at de arbeidet med bevegelsesglede, førte til at informasjonen jeg fikk hadde høy validitet.

I og med at jeg intervjuet styrer og pedagogisk leder i samme barnehage, med fokus på nettopp bevegelsesglede, kan ikke funnene mine generaliseres. Mine funn kan ikke tolkes som ensbetydende for alle barnehager da dette er en barnehage som har dette fokusområde (Dalland, 2017). Likevel kan funnene være verdt å strekke seg etter for andre barnehager. Målet med et slikt kvalitativt studie er ikke å generalisere resultatene, men å gi verdifulle og rike beskrivelser av det man har studert (Bergsland & Jæger, 2014).

Det man kan være kritisk til, er på hvilken måte informanten tolker spørsmålene jeg stiller. Jeg kan stille spørsmål som jeg mener noe bestemt med, mens informanten forstår det på en annen måte og svarer ut i fra det. Det at jeg valgte å ikke sende intervjuguiden på forhånd kan også ha påvirket svarene jeg fikk. Kanskje hadde jeg fått andre svar hvis jeg hadde sendt intervjuguiden på forhånd. Grunnen til at jeg valgte å ikke sende intervjuguiden var fordi jeg ønsket helt ærlige og spontane svar, hvor informantene fikk fortelle meg om det første de tenkte på. Dette var for å unngå at de på forhånd kunne planlegge tilrettelagte svar som ville høres best ut på papiret.

Jeg hadde kjennskap til barnehagen og begge informantene fra før, da jeg har vært der i praksis. Jeg hadde ingen av informantene som praksislærer, så relasjonen syntes jeg ikke påvirket samtalen i noen stor grad. Det gjorde meg kanskje litt tryggere i intervjusituasjonen og førte til at jeg turte og spørre oppfølgingsspørsmål hvis jeg var usikker på noe. Dette gjorde samtalen mer åpen. Det at jeg kjente til hvordan barnehagen jobbet fra før påvirket samtalen i form av at jeg kunne relatere meg til det de fortalte. Dette kan være en svakhet i undersøkelsen da jeg ikke ble helt nøytral i intervjuet.

Til neste gang har jeg lært at det er lurt å sørge for å sette av nok tid og avklare at det ikke blir forstyrrelser. Jeg fikk en halvtime med hver informant, og følte jeg måtte være takknemlig for den tiden og det rommet jeg fikk. Selv om jeg hadde forberedt meg godt ved å lese hvordan man kan legge til rette for gode forhold rundt intervjuet, fant jeg ikke mot til å kreve mer tid, eller et annet møterom. I tillegg til at Dalland beskriver hvordan man som student bør argumentere for å få god tid og et rolig rom, skriver han at det er den som ber om intervjuet som må vise fleksibilitet også (2017).

3.7 Etske betraktninger

Den nasjonale forskningsetiske komitè for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH) har vedtatt forskningsetiske retningslinjer som legger føringer for hvordan forskning skal være etisk forsvarlig (Johannessen m.fl., 2016). Forskningsetikk handler om å ivareta deltagerne i undersøkelsen. Personene som deltar skal ikke oppleve unødvendige belastninger verken for barnehagen som helhet eller enkeltpersonene (Dalland, 2017). Det ble ved begge mine intervju informert om anonymitet, taushetsplikt og de fikk frivillig skrive under på et samtykkeskjema som inneholdt informasjon om hvordan jeg skulle bruke informasjonen og at samtalen ble tatt opp på båndopptaker (se vedlegg). Dette ga de muligheten til å trekke seg både før og underveis i oppgaveskrivingen min hvis de skulle ønske det. Dette var skriv som gjorde at informantene kunne føle seg ivaretatt. Lydopptakene ble slettet så raskt transkriberingen var gjennomført og transkripsjonen er ikke med i denne oppgaven.

4.0 FUNN OG DRØFTING

Jeg skal nå ta for meg funn og drøfte dem opp imot teorien jeg tidligere har skissert.

4.1 Barn og bevegelsesglede

Begge informantene forteller at bevegelsesglede handler om å like å bruke kroppen sin, og at man finner glede i å bevege seg. De mener at for å finne denne følelsen må barnet kjenne kroppen sin. Barnet må vite hva det behersker og ikke. Samtidig er det viktig at barna tør å bruke kroppen sin, informantene fortalte meg at de jobber etter begrepet *øve-prøve-mestre*. De er i personalet enig om at barna skal øve og prøve selv for å oppnå mestring. De skal ikke bli løftet opp i klatreveggen for å så kunne hoppe ned igjen. De skal selv øve seg på å klatre og til slutt vil de oppleve mestring. Den ene informanten forteller at de ikke lærer av å bli løftet opp. Hun mener de må få kjenne på følelsen av lystbetont mestring på egne premisser. Hun mener barna opplever bevegelsesglede ved tilfredsheten de får gjennom å utvikle nye ferdigheter ved å bruke kroppen sin fysisk.

For en pedagogisk leder og dens personale vil dette funnet si at en må balansere bruken av motivasjon og inspirasjon, med hjelp og støtte inn i mot barna. Rammeplanen påpeker, som nevnt, at personalet skal være aktive og tilstedeværende, samt støttende, og utfordre barna til kroppslig lek og anerkjenne barns mestring (2017). Som voksen må man da forstå hvor sentral ens egen rolle er som begeistringssmitter. En må kjenne hvert enkelt barns forutsetninger for å vite hvor mye støtte en skal gi, og hvor store utfordringer en skal legge til rette for. En må også kjenne til forutsetningene for å vite hva man skal anerkjenne av mestring hos hvert enkelt barn. Dette kan knyttes sammen med det informant 2 forteller om at det å legge til rette for selvstendighet og mestring vil føre til mer bevegelsesglede.

Informant 1 mener at bevegelsesglede handler om å ha en indre motivasjon for å være i bevegelse og sier «Allj ongan bør ha en indre motivasjon og glede av å vær i bevegelse, for det e helt naturlig. Hvis dem ikke har det så e det mangel en plass». Dette står i en viss grad i samsvar med det Arnesen m.fl. sier om at alle barn er glade i å bevege seg og at denne gleden må vi ta vare på (2010). Gleden av å være i bevegelse beskrives altså som indremotivert og naturlig, og oppgaven til pedagogisk leder og de andre ansatte blir da å ta vare på denne naturlige og motiverte gleden av å være i bevegelse.

Her kan flere spørsmål reises. Holder det om vi jobber med dette bare i barnehagen? Er dette noe hjem og barnehage kan snakke og samarbeide om? Informanten sier at uten denne indre motivasjonen så er det en mangel et sted, mens teorien uthever individuelle forskjeller.

Arnesen m.fl. sier at det handler om å se hvert enkelt barn og sørge for at mulighetene og variasjonen er stor nok til at alle barn finner en bevegelsesform som passer seg. Som jeg nevner i teoridelen hevder mange at barn skaper de fysiske utfordringene de selv trenger og at den motoriske utviklingen da skjer naturlig gjennom den daglige leken. Dette er en side av saken. En annen er at de voksne må forstå hvor sentralt det er å være en god rollemodell og begeistringssmitter. Her har pedagogisk leder et særskilt ansvar for å gå foran og få med seg resten av personalet (Arnesen m.fl., 2010). Det ser ut til at Arnesen m.fl. og informant 1 er enig om at glede av å være i bevegelse er naturlig, men at den må bearbeides og jobbes med for at den skal bli vedlikeholdt og få mulighet til å vare for resten av livet. Hvordan pedagogisk leder i samarbeid med personale kan bearbeide denne naturlige gleden skal vi nå se nærmere på.

Vi kan starte med å se på betydningen av utøvelsen av voksenrollen i og for bevegelsesleken. På samme måte som det finnes individuelle forskjeller i barnegruppa, finnes det også i personalgruppa. Selv om det er individuelle forskjeller så stilles det krav til de ansatte i denne

barnehagen, både fra leder og pedagogisk leder. Et krav er at alle voksne skal være begeistringssmittere. En begeistringssmitter er av stor betydning for barnas mulighet til å oppleve bevegelsesglede (Arnesen m.fl., 2010). I Rammeplanen står det også at personalet skal være aktive og tilstedeværende og anerkjenne barnets mestring (2017).

Begge informantene trekker fram at «kropp imiterer kropp» og fremhever at de voksne skal være mye på gulvet sammen med barna. Det du gjør som voksenperson smitter over til barna. Da handler det om å være en god rollemodell. Informant 2 sier at barna ser om du som voksen er engasjert eller ei. Man må like det man driver med sier hun. De voksne må vise glede over å være i bevegelse de også. Hun sier at når barna ser at de voksne synes at noe er gøy, så fører det til mer utprøving hos barna også. Her fremhever informant 1 at det er viktig å huske hvem man er aktiv for. Man må være aktiv sammen med barna og ikke bare være aktiv for seg selv. Informant 1 trekker flere ganger fram klær som en faktor for å kunne utøve bevegelse. Han forteller at alle de ansatte er oppfordret til å gå i klær som tilsier at du kan bevege deg. «Vi går itj i skjørt eller trang dongeribuks, det må vær nå som du kan rør dæ i». Dette tenker jeg går på kultur. En kulturell faktor som han mener legger til rette for mer bevegelse i personalgruppa og dermed også barnegruppa. Informant 1 stiller krav til sine ansatte om at de må være i rimelig god fysisk form, de må kunne gi av seg selv og være glade i å være i aktivitet. Han sier det er hardt å jobbe i barnehage og at det ikke er for alle. Dette er kanskje et krav han kan stille fordi dette er en barnehage med nettopp bevegelsesglede som fokus. Han sier at de jobber med alle fagområdene, men at bevegelsesglede er deres spesialfelt som gjør at de er ekstra gode på det.

4.2 Samarbeid – å spille på hverandre i personalgruppa

Når det gjelder samarbeid i personalgruppa inn mot målet om bevegelsesglede forteller den ene informanten at de har et felles grunnsyn på hvordan de skal støtte barna. For eksempel så er det ingen ansatte som skal løfte et barn opp på rutsjebanen hvis barna ikke mestrer å gå trappa. I gymsalen er det heller ingen som løfter barna opp i klatreveggen hvis de ikke mestrer å klatre opp selv. De er enige i personalet om at barna skal få veiledning og støtte til å lære og mestre selv. En felles enighet om dette er viktig for samarbeidet, og ikke minst at alle er lojale mot dette, så ikke barna kan finne seg smutthull hos en voksen som gjør bjørnetjenester.

Samarbeidet mot målet bevegelsesglede starter med å diskutere på ledermøter og avdelingsmøter. På avdelingsmøte utarbeider personalgruppa, med pedagogisk leder i spissen, periodeplaner, månedsplaner og ukeplaner som alle skal inneholde mål om bevegelsesglede

og påfølgende tiltak. Informant 2 som er pedagogisk leder sier at det viktig at alle får være med på å utarbeide disse planene, slik at de får skrevet ned det de ønsker å jobbe med sammen. Da må hele personalgruppa inkluderes og de må bruke alles ressurser. Dette tolker jeg til at hun ønsker at alle skal føle eierskap til mål og tiltak, slik at de lettere kan knytte seg følelsesmessig til jobben som skal legges ned. Det kan videre være med på å gi motivasjon i arbeidet, som beskrevet i teorien om Den psykologiske kontrakten (Gotvassli, 2013).

Informant 2 forteller at hun må gå foran og vise, og poengterer at hun ikke bare kan snakke om det og skrive det ned i planer; hun må være med å løpe i gymsalen sier hun. Hun sier videre at hun kan vise til resten av personalet hva hun tenker for å gi de inspirasjon og forståelse, men at de kan bestemme selv hva de ønsker å gjøre. Hun sier at det er viktig å hjelpe og støtte hverandre i personalet. Hun sier at de samarbeider mot bevegelsesglede som mål, og da er det ikke alltid alle i personalet gjør en oppgave som går ut på bevegelse. En ansatt må kanskje gjøre en annen viktig rutineoppgave, som for eksempel å lage mat. Da er det viktig at de har en felles forståelse av at jobben de legger ned fører til noe bra for barna. Hun sier de jobber som et team som utfyller hverandre.

Som nevnt i teoridelen beskriver Nakling og Vavik (2010) rollen som mellomleder, og skriver at denne posisjonen både kan beskrives som positiv og negativ. De mener i størst grad mellomlederposisjonen er en fordel da det å være imellom betegner at du ikke leder alene. Det å bruke hverandre til alles fordel er noe begge informantene har fokus på. Styrer sier at han bruker lederteam-møtene til å gi oppfordringer og tips til de pedagogiske lederne, og informant 2 forteller at hun kan gå til styrer for å få støtte og tips til planer og avgjørelser. Som mellomleder er det viktig at man bygger tillitt begge veier i organisasjonen (Nakling & Vavik, 2010). Det vil si at pedagogisk leder må bruke og inkludere både sine medarbeidere, og sin styrer i sitt pedagogiske arbeid. Det positive med dette blir da at du kan finne støtte i styrer, og at du kan spille på dine medarbeidere. Det som kan ses på som negativt med dette er at det kan være ubehagelig å lede sine ansatte på vegne av din styrer, hvis styrer sier en ting, og du som pedagogisk leder mener noe annet. Dette betegner at man som pedagogisk leder må evne å ta avgjørelser på egenhånd, i tillegg til at en må tørre å ta en diskusjon uten at det skal gå ut over tillit. På intervjuene spurte jeg om hvordan de så på å legge til rette for bevegelsesglede inne i forhold til ute. Styrer forteller at han synes det er lett, og kanskje lettere enn ute, mens pedagogisk leder forteller at hun synes det er vanskeligere inne. Dette eksemplifiserer at det kanskje er vanskeligere for de som faktisk utøver det i praksis. Som

mellomleder kan da pedagogisk leder komme i klem mellom ansatte som synes det er vanskelig, mens styrer mener det er lett.

Den aktuelle barnehagen har en gymsal til disposisjon. For hver gang barna er i gymsalen så bruker de ansatte en øktplan som er utarbeidet av en idrettspedagog for 2 måneder av gangen. Ved første gjennomføring får idrettspedagogen ansvar for å vise hvordan den kan gjennomføres. Videre kan han få i oppgave å veilede andre ansatte på det området.

Pedagogisk leder forteller at alle i personalgruppa skal kunne gjennomføre en øktplan som skal føre til bevegelsesglede. Hun forteller at hun opplever å ha ansatte som tar dette på strak arm og andre som ikke ønsker å gjennomføre slike aktiviteter. Siden bevegelsesglede er et mål og et satsningsområde sier hun at det er viktig at alle er deltagende. For å få til dette sier hun at alle må bli trygge nok på seg selv til å gjøre det, og få en forståelse av hvorfor de gjør det og hvem de gjør det for. Hun sier at det er hennes oppgave som pedagogisk leder å motivere dem som kvier seg for å gjennomføre slike økter, til å få de til å ta initiativ og gi de lyst til å gjøre det selv.

Gotvassli sier at det å motivere og inspirere medarbeidere er en viktig del av arbeidet med personalledelse, og at dette kan være en vanskelig oppgave (2013). Som beskrevet tidligere er motivasjon drivkraften bak en viljebestemt handling. Informanten sier at hun ønsker å motivere sine ansatte til å selv få lyst til å gjennomføre slike aktiviteter og ikke at de skal gjøre det fordi hun eller andre sier at de må. Dette kan være en utfordrende jobb for pedagogisk leder. Da er det ifølge Gotvassli viktig å inngå en psykologisk kontrakt, som beskrevet i teoridelen. Hun må vise forståelse for de ansattes personlige og sosiale behov, og til gjengjeld kan hun og barnehagen forvente lojale og motiverte ansatte. Dette kan de få mulighet til gjennom aktiv medvirkning i egen arbeidshverdag (Gotvassli, 2013). Da mener hun det er en forutsetning at de må få gjøre det på sin måte. Man kan gjerne la den som kvier seg få starte med en liten og tilpasset barnegruppe. Dette kan man se i lys av

Csikszentmihalyis flytteori. Det kan tenkes at tilstanden disse ansatte er i, er angst og kjedsomhet, mens med passende utfordringer slik som informant 2 gir uttrykk for at hun gir, så kan de oppnå en følelse av flyt i jobben. Da er det viktig at pedagogisk leder ikke gir så store utfordringer at medarbeiderne blir engstelig for å ikke ha tilstrekkelig med kompetanse. Herzberg mener at delegering av arbeid som er utfordrende og som innebærer ansvar er faktorer som motiverer ansatte (Gotvassli, 2013). Informanten min forteller at hun gjerne vil gi utfordringer og ansvar som passer til hver enkelt, og at her er variasjonen stor. Noen ønsker gjerne ansvar for organisert aktiv lek med hele barnegruppa, mens andre ønsker mindre

grupper. Da er det viktig for pedagogisk leder å kjenne sine ansatte for å kunne gi de passende utfordringer og ansvar. Hun sier for eksempel at hun må gi utfordringer til de som gjerne tar hele barnegruppen også. De kan for eksempel få ansvar for å vise andre ansatte hvordan de kan gjøre det samme.

Informanten forteller at det er viktig for henne at alle kjenner at de spiller på lag i personalgruppa. Hun sier hun bruker avdelingsmøter til å skape forutsigbarhet for sine ansatte. Hun sier at hvis man har noen som ikke har så lyst til å være med å tilrettelegge fordi de ikke vet helt hva de skal gjøre så kan man spørre de: «koss kan man få dere å vil gjøre det? Treng du litt støtte? Vil du gjøre det for dere sjøl? Vil du observere en gang?». I teoridelen har vi sett at Arnesen m.fl. sier at man kan bruke et personalmøte til å snakke om hvor man vil og hvordan man skal komme seg dit, i forhold til endring av bevegelsespraksis (2010). I forbindelse med at enkeltpersoner kvier seg for å gjennomføre fysiske aktiviteter, kan man diskutere om det er heldig å ta det opp på et personalmøte eller avdelingsmøte kontra å ha veiledning med den aktuelle.

4.3 Endring av bevegelsespraksis

Jeg skal nå se på hvordan pedagogisk leder kan jobbe med tilrettelegging av bevegelsesglede i form av endring av bevegelsespraksis, i en personalgruppe hvor flere kvier seg for å gjennomføre fysiske aktiviteter med barna. Informant 2 forteller at hun føler et ansvar på at det er hennes oppgave som pedagogisk leder og få alle i personalgruppa til å jobbe mot målet om barns bevegelsesglede. Når man som pedagogisk leder planlegger endring har man ofte en tanke om hvordan noe skal forbedres (Jacobsen & Thorsvik, 2013). Gotvassli (2013) sin modell for planlagt og styrt endring kan benyttes ved et slikt endringsarbeid. Press som fører til en slik endring kan være internt fra det indre miljøet og/eller indre press fra individet selv. Barnehagen stiller krav til at alle ansatte skal jobbe med bevegelsesglede, informant 1 sier at de ikke gjør jobben sin hvis de ikke arbeider med det – altså internt press. Når de ansatte vet at dette er et krav kan de også føle et indre press om at de ønsker å bli bedre på dette arbeidsområdet. Pedagogisk leder blir den personen som må lede dette arbeidet gjennom de 4 fasene som tidligere beskrevet. Den første utfordringen en kan støte på da er å få alle til å erkjenne behov for endring. Informant 2 forteller om at noen ikke ønsker å gjennomføre aktiviteter. Da må kanskje hun hjelpe dem til å forstå hvor viktig det er at de også gjør det, samt at de selv skal få lyst på en endring på dette. Samarbeid i personalet blir da neste steg for å komme fram til en felles beskrivelse av ønsket framtid og skrive en tiltaksplan for hvordan å komme dit. Gotvassli (2013) sier at det er veldig viktig at hele personalgruppen blir involvert,

at alle skal komme med forslag og at disse tas på alvor. Dette står i samsvar med det informanten sier om at hun vil at alle skal føle seg deltagende. Informanten sier også at flere kvier seg med bakgrunn i at de ikke vet hva de kan gjøre. Da vil jeg tro det hjelper å idemylde tiltak sammen i personalgruppa, slik at alle kan dra nytte av hverandre, og da spesielt de som ikke er så ivrig.

Arnesen m.fl. skriver at ved enighet skal målene komme frem av barnehagens planer (2010). Informant 1 forteller at mål om bevegelsesglede er nedfelt i både grunnsyn og årsplan, men at hver enkelt pedagogisk leder må jobbe det videre ned i tiltaksplaner sammen med sitt personale. Dette vil være med på å gi den enkelte medarbeider eierskap til arbeidet. Her kan det også være fordelaktig å bruke de som er gode på dette området til å komme med tips og inspirasjon. Både slik at resten av personalgruppa kan dra nytte av den kunnskapen, og for at de som sitter med denne kunnskapen skal føle seg betydningsfulle.

Tredje fase i endringsarbeidet er gjennomføring av de planlagte tiltakene. Da ser jeg det som viktig slik som informant 2 sier, at hun må gå foran og vise hvordan man kan gjøre det. Informant 1 presiserer også at praksis er viktigst, og at de som er usikre på å gjennomføre slike aktiviteter har bedre av å observere praksis enn å skrive og lese om det. Han mener praksis inspirerer mer enn det å lese bøker for eksempel. Dette kan igjen knyttes til Gotvassli (2013) sin teori om effektiv endringsledelse. Den handler som beskrevet i teoridelen om at pedagogisk leder må gå foran og være en drivkraft i arbeidet. I tillegg er det viktig å skape motivasjon og eierforhold gjennom at de ansatte får delta i kartleggingsfasen. Gotvassli sier også at endringsprosesser krever ledelse som styrer struktur. Informant 2 snakker mye om struktur og hvor mye strukturen har å si for at det skal være gjennomførbart med god tilrettelegging i hverdagen. Jeg ser det da som viktig å vite hvilken type struktur det er snakk om. For å legge til rette for den spontane bevegelsesgleden kan man kanskje ikke ha for mye struktur over seg, men informanten sier at det handler om å strukturere de ansatte slik at personalgruppa samarbeider som et team. Alle kan ikke legge til rette for bevegelse hele tiden, men når en bidrar inn imot det på én måte, så gjør noen andre en annen viktig arbeidsoppgave som er viktig for helheten. I en endringsprosess er det viktig, som nevnt i teoridelen, viktig at det blir satt av tid og ressurser. De ansatte som skal utfordres til å gjøre noe nytt trenger god tid, og kanskje tips og råd fra andre.

For å utvikle barnehagen til en lærende barnehage kan det være lurt av pedagogisk leder å ta i bruk veiledning. Det kan blant annet bidra til læring, utvikling og økt bevissthet rundt egen praksis. Veiledningene kan som beskrevet i teoridelen være med på å skape en undringskultur,

som består av nysgjerrighet og interesse for erfaringer, ny kunnskap og improvisasjon (Gotvassli, 2013). Informantene forteller at de veileder litt på ulikt vis, ut i fra situasjonen. Noen ganger veileder de i her- og nåsituasjonen og spør sine medarbeidere om hva de tenker de må gjøre for å bedre akkurat denne situasjonen, og lar de deretter prøve seg fram. Andre ganger bruker de både før- og etterveiledning hvor de oppfordrer de ansatte til å tenke selv. Et eksempel informant 1 bruker er at han oppfordrer absolutt alle til å bli mer aktive. Når noen da drar i gang så skjønner flere at de også må henge seg på, og etter hvert vil det bli flaut å være den som sitter i ro. Informanten forteller at han tenker på helheten og at han derfor oppfordrer alle, og ikke går til en og en. Denne type veiledning høres simpel ut, og kan nok være både positiv og negativ. Tanken på helheten er god, men hva med de som alltid er aktive og alltid får beskjed om å være enda mer aktiv? Kan det være umotiverende for de å alltid få høre at de må være enda mer aktiv? Forstår de selv at de er aktive nok og vet at det er andre som trenger å endre seg mer enn dem selv? Dette kan nok slå ut begge veier, men informantene mine forteller at det fungerer, og de opplever at sine ansatte har utvikling, og at det ikke skal mer til enn å oppdage «Åja, bynnje dem å lek sæ folk rundt mæ ja?».

4.4 Tilrettelegging av barnehagens rom

Organisering, utforming og bruk av barnehagens rom ble tema i begge intervjuene. Informantene forteller at de utformer åpne rom, med yogamatter og moduler fra gymsalen som hentes inn på avdeling. Dette utstyret bytter de ut jevnlig. De sier at åpne rom innbyr til fysisk aktivitet som for eksempel løping. Som beskrevet i teorien spiller romutforming en viktig rolle i tilretteleggingen av bevegelseslek. Bevegelsesglede kan ikke planlegges, men det må legges til rette for at det kan skje. Det å lage åpne rom og avdelinger slik som informantene forteller om, er da en faktor som kan fremme bevegelsesleken. I tillegg til rommets betydning påpeker Arnesen m.fl. de voksnes betydning (2010). De voksne kan gi oppmuntrende ideer og vise kreative løsninger i det åpne rommet slik at barna blir inspirerte og utvikler leken. Som voksen og som tilrettelegger er det da viktig å huske at ikke alle barn griper tilretteleggingen likt. Man må ikke ha et bestemt syn på hvordan barna skal gripe tilretteleggingen. En voksen kan tenke at en har lagt til rette for en spesiell type lek og prøver å oppfordre til denne leken, men barnet trenger ikke å se det samme i det tilrettelagte rommet som den voksne ser. Barna ser heller ikke de samme mulighetene i et helt likt rom. Ulike forutsetninger, interesser og erfaringer er med på å bestemme hva hvert enkelt barn ser i helt like rom. Ansvar for å se og ta hensyn til dette ligger hos pedagogisk leder og dens personale. Informanten sier at de jobber med å skape nye rom i rommene, og at det gir nytt

lekemiljø og resulterer i ny type lek. Det vil si at de ansatte i stor grad er med å påvirke hvilken lek det kan være mulig å gjennomføre. Setter de opp bord og reoler på tvers av avdelingen, kan de stenge av mulighetene for fysisk utfoldelse. Informanten sier selv at de bruker å tenke over hvilken lek de ønsker. Dette betyr i praksis at de voksne grovt sett kan styre hva barna har mulighet til å leke med. Moser sier at ved å fremme og anerkjenne forskjellige sider ved barns kroppslighet i ulik grad, formidles det kulturelle og sosiale verdier om hva som er mer eller mindre akseptable former for kroppslighet i barnehagen (2013). Igjen, det er de voksne i barnehagen som styrer barns mulighet til fysisk utfoldelse. Jeg mener pedagogiske ledere må ta det ansvaret på alvor, vise vei for sine medarbeidere og gi barna mulighet for å oppleve den gode kroppslige følelsen av bevegelsesglede.

Informant 2 sier at for å få med alle barn i bevegelsesleken og at alle skal finne noen aktiviteter de opplever bevegelsesglede i, må de ansatte utvide erfaringsbanken deres med leker og aktiviteter slik at alle kan velge mellom bevegelsesleker de synes er gøy. Dette kan kanskje være en utfordring for mange. Det kan være lett å tenke at «Kari liker ikke å fysisk aktivitet hun», hvis hun ikke liker de aktivitetene du gjennomfører med barna. Da det egentlig bare handler om at hun ikke har blitt introdusert for en fysisk aktiv lek som hun liker.

Informanten min forteller meg at et av de beste uttrykkene for at barna oppnår bevegelsesglede i fysisk aktiv lek, er nå de vil gjøre den igjen. I denne sammenheng er det viktig å formidle en holdning i personalet hvor de ikke definerer barna, men at de må gi de mange aktivitetserfaringer slik at de har mulighet til å lære seg en fysisk aktiv lek som de faktisk liker. «Hvis man klarer å holde oppmerksomheten festet på hovedmålet, som jo er bevegelsesglede, ser man at ved å tillate barna å finne egne varianter på planer man har lagt til rette for, har man et mye bedre utgangspunkt for å gi barna en indre glede ved å bevege seg» (Arnesen m.fl., 2010, s.28). Dette sitatet indikerer at man må regne med at barna finner egne veier på de voksnes planer, så de voksne må evne å skyve sine planer til side, og minne seg på målet om barns bevegelsesglede.

Informantene forteller om at strukturering har mye si for at flest barn skal oppleve bevegelsesglede oftest mulig i innemiljøet. Et tiltak de bruker er å dele opp barnegruppa og ha tettere voksenkontakt. Et annet er at de hatt prosjekt om å gjøre noe gøy ut av overgangssituasjoner til og fra matsalen. Dette er situasjoner de har slitt med, da hele barnehagen spiser i samme matsal. Informantene forteller at de gjør ulike aktiviteter som gjør situasjonene mer lystbetont. Mens de venter eller når de skal gå inn til avdeling tar de voksne initiativ til å hoppe på ett bein, gå baklengs, gå i tog og så videre. Dette har gjort til at

ventesituasjonene har blitt mindre trøblete og at barna i større grad har opplevd bevegelsesglede. God struktur gir økt kvalitet og mer rom for bevegelsesglede, mener de.

5.0 AVSLUTNING

Så hvordan kan da egentlig pedagogisk leder i samarbeid med personalet legge til rette for barns bevegelsesglede i barnehagens innemiljø?

Bevegelsesglede handler om å oppleve glede ved å være i fysisk aktivitet. Vi får stadig høre om at barn har lange dager og fulle uker i barnehagen. For å kunne oppleve bevegelsesglede må barna få gode opplevelser ved å være i bevegelse, i nettopp barnehagen. For å få til dette har personalets rolle vist seg for å være en avgjørende faktor. Det er pedagogisk leder i samarbeid med sine ansatte som planlegger og legger til rette for hvordan hverdagen i barnehagen er. Barnehagens kultur er med å avgjøre om det er lov til å være kroppslig aktiv eller ei i barnehagens innemiljø. Kropp imiterer kropp og de voksne må være på gulvet med barna sier informantene, og det framhever også den voksnes betydningsfulle rolle for barna.

Samarbeidet i personalet må være godt og de må enes om et felles grunnsyn om hvordan de skal jobbe sammen og hvordan de kommuniserer, anerkjenner og utfordrer barna. Personalet må legge til rette for varierte aktiviteter slik at alle barn har mulighet til selvstendighet, mestring og bevegelsesglede. Det ser også ut til at det er viktig at pedagogen tar ansvar som leder, både inn mot barna og inn mot sine ansatte. Arbeid med personalets motivasjon for å gjennomføre ulike fysiske aktiviteter og det å gi en forståelse av hvorfor de gjennomfører disse aktivitetene, ser ut til å være en viktig arbeidsoppgave. Jeg har da kommet fram til at endringsarbeid av bevegelsespraksis er en metode pedagogisk leder kan ta i bruk. Her kan man gi utfordringer og ansvar som samsvarer med personalets ferdigheter.

Romutforming og tilrettelegging i rommet er også en faktor som ser ut til å være av betydning for barns mulighet til å oppleve bevegelsesglede i innemiljøet. For å gi de beste forutsetningene ser det ut til at det er viktig å ha åpne rom med få møbler. Også her spiller ~~de~~ voksne en viktig rolle da det er de som i stor grad kan bestemme hvilken lek som kan forekomme. Da er det viktig med et godt samarbeid i personalgruppen for å enes om god struktur som tillater bevegelse, slik at barna har mulighet til å oppnå bevegelsesglede.

I denne oppgaven har jeg sett på hvordan personalet kan legge til rette for bevegelsesglede i barnehagens innemiljø. Ut fra oppgavens funn hadde det vært interessant å undersøke hva

barna selv mener om dette tema ved å gjennomføre barnesamtaler. Har barna samme oppfatning av tilretteleggingen som de voksne? Får de løpe inne? Har de mye fysisk aktiv lek på avdelingen? Får de utfolde seg på egne premisser?

6.0 REFERANSELISTE

- Arnesen, S. A., Gulbrandsen, K., Gundersen, A.H. & Hovden, L. 2010. *Bevegelsesglede i barnehagen. Begeistringssmitte og tilrettelegging*. Oslo: Kommuneforlaget.
- Bergsland, M. D. & Jæger, H. (red.) 2014. *Bacheloroppgaven i barnehagelærerutdanningen*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Bjørgen, K. 2017. *Bevegelsesglede i barnehagen: En kvalitativ studie av 3-5 åringens trivsel, involvering og fysiske aktivitet i barnehagens ulike utemiljø*. Lastet ned: 16.04.2018. Hentet fra: <https://brage.bibsys.no/xmlui/handle/11250/2431153>
- Dalland, O. 2017. *Metode og oppgaveskriving*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Gotvassli, K.-Å. 2013. *Boka om ledelse i barnehagen*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Gotvassli, K.-Å. & Skogen, E. 2014. *Motivasjon og mestring i en lærende barnehage*. I Mørreaunet, S., Gotvassli, K.-Å., Moen, K. H. & Skogen, E. (red.). *Ledelse av en lærende barnehage*. (ss.127-146). Bergen: Fagbokforlaget.
- Helsedirektoratet. 2016. *Anbefalinger fysisk aktivitet*. Lastet ned: 17.04.2018. Hentet fra: <https://helsedirektoratet.no/folkehelse/fysisk-aktivitet/anbefalinger-fysisk-aktivitet>
- Jacobsen, D.I. & Thorsvik, J. 2013. *Hvordan organisasjoner fungerer. Innføring i organisasjon og ledelse*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Johannessen, A., Tufte, P.A & Christoffersen L. 2016. *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. (5.utg.) Oslo: Abstrakt forlag.
- Lillemyr, O.F. 2007. *Motivasjon og selvforståelse*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Meyer, E. S. 2005. *Pedagogisk lederskap i barnehagen. Praktisk refleksjon i handling*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Moser, T. 2013. *Barns kroppslighet som del av barnehagens helhetlige dannelsesoppdrag*. I Sandseter, E.B.H., Hagen, T.L. & Moser, T. (Red). *Kroppslighet i barnehagen. Pedagogisk arbeid med kropp, bevegelse og helse*. (ss.22-40). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Mørreaunet, S. 2014. *Ledelse av veiledning i en lærende barnehage*. I Mørreaunet, S., Gotvassli, K.-Å., Moen, K. H. & Skogen, E. (red.). *Ledelse av en lærende barnehage*. (ss.147-172). Bergen: Fagbokforlaget.

Nakling, N. & Vavik, M. 2010. *Leder eller pedagog – Ja takk, begge deler!* Oslo: GAN Aschehoug.

Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver. 2017. Kunnskapsdepartementet. Oslo: Pedlex.

7.0 VEDLEGG

7.1 Intervjuguide

Bakgrunn:

- Alder
- Utdanning
- Fartstid i yrket
- Hvor lenge har du arbeidet i denne barnehagen?
- Interesser

1. Hva legger du i begrepet bevegelsesglede?
2. Hva kan være bevegelsesglede i innemiljø?
3. Legger du til rette for barns bevegelsesglede inne?
 - a. Hva er din kompetanse på feltet?
 - b. Hva gjør du, og hvordan gjør du det?
 - c. Er dette planlagte aktiviteter som en del av hverdagen eller skjer det mer spontant og uformelt?
 - d. Hvilke erfaringer har du med det?
4. Hvordan ser du på det å legge til rette for bevegelsesglede inne i forhold til ute?
 - a. Utfordringer?
5. På hvilken måte samarbeider du med personale for å legge til rette for bevegelsesglede?
 - a. Utfører alle ansatte aktiviteter som fører til bevegelsesglede? På hvilken måte?
 - b. Motiverer du dine ansatte til slike aktiviteter og evt på hvilken måte?
 - c. Hvilken verdi ser du i et slikt samarbeid?
6. Er det noe du tenker på nå som du kan gjøre annerledes i forhold til hvordan du jobber i dag?

Egne tilleggsspørsmål til styrer:

1. Hvordan jobber du som styrer for å motivere dine ansatte til å legge til rette for bevegelsesglede?
 - a. Følger du opp personale i forhold til dette?
2. Jobber du direkte inn i mot barna i forhold til dette tema på noen måte?

7.2 Informasjonsskriv og samtykkeskjema

Dato: 02.02.2018

Mitt navn er Oda Fagerbekk og jeg går tredje året Dronning Mauds Minne Høgskole. Jeg studerer barnehagelærerutdanning med fordypning i «ledelse i en lærende barnehage», og skal nå skrive min bacheloroppgave. Problemstilling for oppgaven er

«Hvordan kan pedagogisk leder i samarbeid med personale legge til rette for bevegelsesglede i barnehagens innemiljø?».

Til denne oppgaven ønsker jeg å innhente informasjon fra deres erfaringer og meninger.

Deltagelsen vil innebære et intervju med opptak av lyd. Informanten og informasjonen vil kun bli brukt i min bacheloroppgave, hvor både barnehage og informant vil bli anonymisert. Dataene jeg innhenter vil bli transkribert i løpet av få dager etter intervjuet og deretter slettes datamaterialet fra båndopptakeren. Du som informant kan når som helst velge å trekke deg fra prosjektet.

Ved eventuelle spørsmål er det bare å ta kontakt med meg eller mine veiledere.

Mine veiledere er: Hilde Merete Amundsen – hma@dmmh.no

Anne Dagfrid Svendsen – ads@dmmh.no

Med vennlig hilsen

Oda Fagerbekk

Jeg samtykker i å delta i intervju med lydopptak i forbindelse med bacheloroppgaven til Oda Fagerbekk.

.....

Sted/ dato

Underskrift